Institut
de recherche
et d'information
sur la rémunération

AVANTAGES SOCIAUX ET CONDITIONS DE TRAVAIL

APPROCHE PAR INDICES QUALITATIFS

Etude de faisabilité

Document à l'usage exclusif des parties syndicales et patronales des secteurs public et parapublic du Québec

AVANT-PROPOS

L'Institut a comme mandat de comparer la rémunération globale des employés des secteurs public et parapublic avec celle des autres salariés québécois.

Lors d'un sondage auprès des parties patronales et syndicales intitulé "Comparer la rémunération globale: une question de choix", certains répondants ont montré un intérêt pour la méthode des indices qualitatifs.

Dans le but de se familiariser avec cette méthode, l'IRIR a entrepris une étude de faisabilité. Ce document présente les résultats de cette étude.

L'étude a été préparée par Sylvie Halpin, analyste en rémunération à l'IRIR sous la direction de Kevin O'Farrell.

Luc Bessette
Vice-Président et
directeur de la recherche

Mai 1986

TABLE DES MATIERES

Introduction..... 1

Problématique..... 1

Méthode des indices qualitatifs..... 3

Développement du modèle..... 7

Conclusion..... 11

Bibliographie..... 12

Annexe
Définition des avantages sociaux et conditions de travail..... 16

Tableau
Modèle de qualification des avantages sociaux..... 21

INTRODUCTION

Il y a à peine quelques années, les avantages sociaux étaient considérés comme des bénéfices "marginaux". Aujourd'hui, le terme "marginal" décrit mal cette composante devenue de plus en plus importante autant par ses coûts que par son impact sur le bien-être réel des employés.

PROBLEMATIQUE

S'il existe plusieurs définitions des avantages sociaux et des conditions de travail (1), il y a essentiellement deux façons de les mesurer: l'une quantitative, en analysant leurs coûts (simulés ou réels); l'autre qualitative, en comparant leur fréquence et leurs caractéristiques ou l'importance qui leur est accordée. Dans ce travail, nous regardons spécifiquement la méthode des indices qualitatifs qui se veut une variante de la deuxième approche.

L'intérêt pour cette méthode découle des réponses à un document de consultation que l'IRIR a préparé à l'intention des parties syndicales et patronales des secteurs public et parapublic du Québec.

Or, après recherche, on constate qu'il n'existe pas de sources qui se soient servi de cette méthode pour évaluer les avantages sociaux. Selon nos informations, certaines entreprises auraient fait des travaux en ce sens pour évaluer les régimes d'assurances et d'avantages sociaux lors de l'implantation de systèmes d'avantages sociaux flexibles, mais le phénomène est peu répandu.

---

(1) Le lecteur trouvera à l'annexe une série de définitions de ces éléments.

L'objectif de ce travail est donc de décrire la méthode des indices qualitatifs et de vérifier dans quelle mesure elle pourrait s'appliquer et s'intégrer dans le contexte de la rémunération globale. Le manque d'information ou de sources formelles nous a obligés à développer un premier modèle permettant d'évaluer qualitativement les caractéristiques des régimes. Ce modèle n'est présenté qu'à titre indicatif et devra faire l'objet de discussions entre les parties syndicales et patronales.

METHODE DES INDICES QUALITATIFS

Les méthodes qui mesurent la valeur des avantages sociaux en utilisant les coûts défrayés par l'employeur sont souvent critiquées parce qu'elles ne reflètent pas nécessairement la qualité du régime et la valeur accordée par l'employé aux avantages. L'approche par les indices qualitatifs propose une valeur qualitative à l'avantage, rejoignant ainsi ces préoccupations.

De façon sommaire la méthode des indices qualitatifs consiste à hiérarchiser la valeur des composantes (avantages sociaux et conditions de travail) au moyen d'un système de pointage en:

- identifiant les composantes et leurs principales caractéristiques;
- assignant un nombre de points aux composantes et aux caractéristiques; et
- additionnant le pointage obtenu pour obtenir la valeur relative du régime étudié.

En résumé, les avantages et inconvénients de cette méthode sont les suivants:

Avantages

- Permet de qualifier et de comparer les caractéristiques des régimes;
- Permet d'évaluer les forces et les faiblesses des régimes; et
- se prête à une participation paritaire pour la détermination de la valeur relative des régimes.

Inconvénients

- Peu ou pas de précédents pour permettre une validation;
- Difficultés d'intégration à la rémunération globale;
- Méthode subjective; et
- modèle long à développer.

Le tableau ci-joint est une illustration simple de cette méthode. Le modèle décrit les caractéristiques de deux avantages sociaux. Un nombre de points est établi pour chacune des caractéristiques et on peut par la suite évaluer les avantages sociaux de l'employeur A par rapport à l'employeur B (Cf. Exemple).

Exemple

Illustration de la méthode du pointage appliquée aux régimes d'avantages sociaux offerts par deux employeurs

Régimes & caractéristiques	nombre de points possible	employeur A	employeur B
1. **Assurance-vie**	30	16	14
contribution de l'employeur	8	6	4
montant max. d'assurance	8	2	6
contribution de l'employeur à un régime supplémentaire	6	2	2
accessibilité pour personne à charge	4	4	0
protection de l'ass.-vie en cas d'invalidité	4	2	2
2. **Régime de retraite**	70	37	28
contribution de l'employeur	8	4	6
genre de formules de prestations	10	5	7
rente de veuve	10	10	0
rente d'orphelin	10	10	0
assignation	8	0	0
retraite anticipée	10	8	6
clause d'indexation des prestations	10	0	5
âge normal de retraite	4	0	4
Prestations de maladie			
TOTAL DES POINTS	100	53	42

MARTEL, P., "La quantification des avantages sociaux", Conférence annuelle, Montréal: APRHQ, 1981

Aucune source ou enquête n'utilise la méthode des indices qualitatifs. Certaines offrent cependant une analyse des caractéristiques et des éléments des avantages sociaux qui seraient utiles pour élaborer un tel modèle. Le Bureau de recherche sur les traitements (BRT), l'Institut des relations industrielles du Québec (QIRI) et les firmes de consultants Hay, Sobeco, Throne Stevenson and Kellogg, et TPF&C offrent tous des éléments qui pourraient servir à cette fin mais ces sources sont toutes confidentielles. Le Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail (CRSMT) est une source publique qui a un tel projet à sa programmation mais on en est encore à la phase des intentions.

DEVELOPPEMENT DU MODELE

Ayant inventorié les sources disponibles, et ayant constaté qu'aucune enquête ou source disponible ne s'est attardée à évaluer ni à décrire les avantages sociaux à l'aide des indices qualitatifs, un modèle d'évaluation devra être développé pour mettre en application cette méthode.

On peut, pour les fins de l'étude, assimiler la méthode des indices qualitatifs à un processus d'évaluation des emplois par un système de points. Les étapes seraient les suivantes:

- déterminer les avantages sociaux à être étudiés;
- identifier les caractéristiques à évaluer;
- classer les avantages sociaux selon un ordre de préférence;
- attribuer un poids aux avantages sociaux;
- distribuer le pointage entre les caractéristiques;
- comparer les divers éléments des régimes à étudier par établissement ou secteur ou catégorie d'emploi; et
- faire la sommation des divers éléments des régimes par établissement ou secteur ou catégorie d'emploi.

Nous avons identifié quatre grandes catégories d'avantages sociaux. Ces derniers couvrent les principaux éléments de la rémunération.

Ces quatre catégories d'avantages sociaux sont:

- rémunération du temps non travaillé;
- régime de retraite;
- assurances; et
- autres avantages.

Toutes les caractéristiques importantes devraient être retenues pour la qualification des avantages sociaux. Les parties ou un panel d'experts en avantages sociaux pourraient les identifier.

Les grilles présentées au tableau en annexe illustrent la forme que pourrait prendre un modèle de qualification des avantages sociaux et sont proposées pour expliciter chacune des catégories et la pondération qui pourrait être rattachée à chaque élément. Les définitions précises de chaque élément sont décrites à l'annexe.

Idéalement, la pondération des éléments devrait être effectuée par un comité technique conjoint pour assurer l'acceptabilité du modèle. Dans le modèle présenté dans le tableau en annexe nous avons attribué le même poids aux quatre catégories à titre d'exemple. D'autres façons de pondérer pourraient être envisagées soit en se fiant à la représentativité des opinions autour d'une table de comité technique, soit en cherchant à mesurer le poids attribué aux divers facteurs par les employés eux-mêmes en utilisant un questionnaire, par exemple.

Un problème se pose lorsqu'il s'agit d'intégrer certains éléments qui affectent l'emploi mais qui sont difficilement qualifiables et encore moins quantifiables. Le phénomène de la sécurité d'emploi ou du perfectionnement en seraient des exemples.

Une autre difficulté se présente lorsqu'on désire intégrer les résultats d'un modèle des indices qualitatifs des avantages sociaux au calcul de la rémunération globale. Cette méthode ne permet pas l'intégration directe des avantages sociaux aux salaires et traitements en vue d'établir la rémunération globale. Ceci soulève deux alternatives fondamentales possibles pour l'utilisation du modèle.

A) La première possibilité serait d'utiliser le modèle en tant que source complémentaire pour aider à expliquer des phénomènes d'écart constatés à l'égard des avantages sociaux entre les secteurs public, parapublic et privé. Ceci n'impliquerait donc pas une intégration directe et n'aurait pas pour objectif le calcul de la rémunération globale.

B) La deuxième serait de tenter de marier l'aspect qualitatif à l'aspect quantitatif. A première vue il semble que la seule façon pour l'intégrer à la rémunération globale serait l'utilisation des coûts. Il pourrait y avoir différentes façons de le faire mais il faudra veiller à ce que les coûts relatifs ne soient pas la seule base pour établir un barème.

CONCLUSION

En résumé, l'approche des indices qualitatifs permet de comparer chacun des éléments et des caractéristiques et de porter un jugement de valeur sur la qualité de ces avantages sociaux. Par contre, l'intégration du modèle à la rémunération globale pose des difficultés puisque les avantages sociaux sont évalués qualitativement et que l'intégration à la rémunération globale exige une pondération relative entre les éléments et un lien avec les coûts ou les déboursés. Aussi le développement et l'application d'un tel modèle exigent la participation active des parties syndicales et patronales dans un processus qui pourrait s'étaler sur une période relativement longue. Le manque de sources publiques sur la fréquence et les caractéristiques des régimes d'avantages sociaux constitue une contrainte à cette démarche.

BIBLIOGRAPHIE

BELCHER, D.W. (1974) — Compensation administration, Englewood Cliffs, N.J.

BUREAU DE RECHERCHE SUR LA REMUNERATION (1982) — Analyse des conventions collectives des secteurs public et parapublic du Québec (1979-82), Conseil du Trésor, Québec

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS (1984) — Avantages sociaux et conditions de travail - CANADA (1984) - fréquence, caractéristiques et dépenses, Commission des relations de travail dans la fonction publique, CANADA

COMMISSION ADMINISTRATIVE DES REGIMES DE RETRAITE ET D'ASSURANCES (CARRA) (1985) — Régimes d'assurance collective (1984-85) S.S.Q. Mutuelle d'assurance-groupe

Régimes des cadres (1974-1986)

Corrections à vos revenus pour assurances (1985)

RREGOP (1984)

RRE (1984)

RRF (1984)

Cahier des lois et règlements relatifs aux régimes de retraite

COUSINEAU, JM et LACROIX, R (1984) — "La détermination des avantages sociaux au Canada", Relations industrielles, Montréal

BIBLIOGRAPHIE (suite)

CENTRE DE RECHERCHE ET DE STATISTIQUES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL (1985) (CRSMT)

Manuel de codification des conditions de travail et avantages sociaux (1985) Ministère du Travail, Québec

Grille d'analyse des conventions collectives (1985) Ministère du Travail, Québec

Enquête sur les emplois-repères 1985, (1985) à venir (1986)

Banque de données du CRSMT

DELORME, F. (1978)

"La rémunération globale; est-il possible de la mesurer?, revue Commerce, mars 1978, Montréal

DEPATIE, R (1977)

Guide pratique pour l'analyse des régimes de retraite, Montréal, Institut de recherche appliquée sur le Travail (1977)

DION, G. (1976)

Dictionnaire canadien des relations de travail, (1976), Presses de l'Université Laval, Québec

HAY ASSOCIES CANADA LTEE (1984)

Comparaison de rémunération Hay (Rémunération totale), 1984, Montréal

MARTEL, P. (1981)

La quantification des avantages sociaux, Conférence annuelle, APRHQ, Montréal

BIBLIOGRAPHIE (suite)

QUEBEC INDUSTRIAL RELATIONS INSTITUTE (1986) - (confidentiel) — Etude sur les politiques (conditions de travail), Parties I et II, Montréal

THERIAULT, R. (1983) — Gestion de la rémunération: politiques et pratiques efficaces et équitables, Gaétan Morin éditeur, Chicoutimi

THERIAULT R. et PAYETTE S. (1981) — Politiques et pratiques en rémunération dans les sociétés au Québec, Montréal, APRHQ

ANNEXE

DEFINITIONS DES AVANTAGES SOCIAUX ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Rémunération du temps non travaillé: Regroupe les périodes de temps au cours desquelles les employés reçoivent une rémunération ou continuent du moins à participer à certains avantages de l'emploi (ex: cumul de l'ancienneté, contributions à certains régimes sociaux) sans être présents à leur travail. On y inclut:

congés annuels: La période d'absence annuelle rémunérée pouvant être en partie accumulée ou remboursée dont la durée est calculée sur une base annuelle.

jours fériés: Les arrêts momentanés de travail qui surviennent à dates fixes décrétées par les coutumes civiles et religieuses ou par la législation.

congés mobiles: S'apparentent aux jours fériés à la différence que la date du congé est laissée à la discrétion de l'employé.

congés de maladie: Le nombre déterminé de journées pendant lesquelles l'employé peut s'absenter de son travail pour raisons de santé sans encourir de perte de salaire.

périodes payées de repos ou de repas: Les brèves périodes payées incluses dans l'horaire quotidien pendant lesquelles le travailleur est autorisé à interrompre son travail.

congés parentaux: Les périodes pendant lesquelles un employé est autorisé à s'absenter de son poste à l'occasion de la naissance ou l'adoption d'un enfant (congés de maternité, congés de paternité, congés d'adoption).

horaires d'été: La durée de travail ainsi que les possibilités d'horaires flexibles ou comprimés.

Régimes supplémentaires de retraite: Regroupe les caractéristiques courantes des divers régimes de retraite ainsi que leur mode de financement, d'administration et de transfert. C'est un ensemble de mesures destinées à assurer selon diverses modalités le paiement d'une prestation de retraite aux employés. Ces régimes de retraite sont considérés comme supplémentaires parce que les prestations versées en vertu de ces régimes privés s'ajoutent aux prestations versées en vertu du régime des rentes du Québec.

Assurances: Rassemble les régimes supplémentaires ou privés offerts aux employés en vertu desquels les travailleurs peuvent disposer de ressources financières nécessaires au maintien d'un certain niveau de vie. Les mesures protectrices de la sécurité du revenu visent à protéger les travailleurs contre des risques précis comme la maladie, l'invalidité et le décès.

On y inclut:

assurance-vie et régimes connexes: Plan collectif d'assurance de base en vertu duquel les ayant droits de l'employé assuré reçoivent un montant déterminé, appelé capital, au décès de l'employé. Le montant peut également varier selon d'autres facteurs tels que le niveau salarial, le nombre d'années de service ou l'état matrimonial.

invalidité de longue durée: Visent les mêmes buts que l'assurance-salaire, à cette différence près qu'ils couvrent des périodes longues ou permanentes d'incapacité au travail. C'est une mesure protectrice qui garantit à l'employé la totalité ou une partie de son salaire pendant une période indéfinie par suite d'une incapacité totale à assumer sa charge normale de travail.

assurance-maladie supplémentaire: Couvrent certains frais non assurés par le régime d'assurance-maladie du Québec. Il s'agit en général de frais médicaux et chirurgicaux, de frais supplémentaires d'hospitalisation, de dépenses pour des médicaments obtenus sous ordonnance, du coût d'achat ou de remplacement des prothèses et des frais de consultation de certains professionnels ou techniciens de la santé.

assurance-salaire: Programmes de protection totale ou partielle du revenu pour couvrir les absences de moyenne durée (généralement d'un an ou moins), dues à une maladie ou des blessures non reliées au travail.

assurance soins optiques: Régime qui rembourse en partie ou en totalité les dépenses encourues par l'employé, ainsi que possiblement les personnes à sa charge, pour l'achat de lunettes et de verres de contact.

assurance soins dentaires: Couvrent un ensemble de soins pouvant être administrés par un dentiste ou un chirurgien dentiste (les traitements préventifs, les services de restauration et les soins d'orthodontie).

Autres avantages: Rassemble toutes les primes versées aux employés, ainsi que quelques conditions de travail ayant une incidence sur l'emploi et toutes autres formes d'avantages tels que: la participation aux bénéfices, le régime constitutif d'actifs, le remboursement de congés de maladie, la compensation pour les congés parentaux, les paiements de cotisations professionnelles, les prêts à taux réduits, la vente directe des produits de l'établissement, les frais de scolarité, etc.

TABLEAU

TABLEAU I: MODELE DE QUALIFICATION DES AVANTAGES SOCIAUX
Exemple fictif

REGIMES ET CARACTERISTIQUES	Nombre de points possible	
A. REMUNERATION DU TEMPS NON TRAVAILLE	350	
1. Congés annuels		150
a) choix des vacances		
selon la conv. collect.		
discrétionnaire		
b) ayant moins d'un an de service		
moins 1 1/2jr/mois serv.		
1 1/2jr/mois de service		
1 2/3jr/mois de service		
2 jrs/mois		
plus de 2 jrs/mois		
c) vacances annuelles (après un an)		
0 à 3 semaines		
4 semaines		
plus de 4 semaines		
d) vacances annuelles (5 semaines)		
avant 10 ans de serv.		
10 à 20 ans		
après 20 ans		
e) possibilité de reporter les vacances à une année subséquente		
2. Jours fériés et congés mobiles		100
a) nombre		
moins de 13 jours		
13 jours		
plus de 13 jours		
3. Congés sociaux		10
a) décès du conjoint		
moins de 5 jours cons.		
5 à 7 jours cons.		
plus de 7 jours cons.		
b) décès d'un enfant		
moins de 3 jours cons.		
3 à 5 jours		
plus de 5 jours		
c) décès d'un membre de la famille immédiate (père, mère, frère, soeur)		
moins de 3 jours cons.		
plus de 3 jours cons.		
d) décès des grands-parents		
moins de 3 jours cons.		
plus de 3 jours cons.		
e) décès dans belle-famille		
pour des funérailles		
2 à 3 jours cons.		
plus de 3 jours cons.		

REGIMES ET CARACTERISTIQUES	Nombre de points possible
(caractéristiques à étudier)	
4. congés de maladie	20
5. périodes de repos et de repas	50
6. congés parentaux	10
7. horaires d'été	
REGIMES SUPPLEMENTAIRES DE RETRAITE	350
(caractéristiques à titre indic.)	
1. Financement	
régimes contributifs	
régimes non-contributifs	
2. Admissibilité	
selon la cat. d'emploi	
participation obligatoire	
conditions d'adhésion	
aucune	
année de source	
année de service et âge	
3. Genre de régime	
prestations partiellement dét.	
gains moyens finaux	
meilleurs gains moyens	
gains moyens de carrière	
contributions fixées d'avance	
prestations déterminées	
4. Taux de prestation	
régimes à prest. partiel dét.,	
2% ou plus/année de service	
régimes à prest. dét.	
moins de 8$/année de serv.	
de 10$ - 11.99$	
5. Taux de cotisations	
moins de 5%	
5% à 5.99%	
6% à 6.99%	
7% à 9.99%	
6. Retraite spéciale - anticipée	
dispositions	
conditions	
âge/année de service	
7. Prestations de décès	
avant la retraite	
pas de prestation	
remboursement des cotisations du salarié	

REGIMES ET CARACTERISTIQUES	Nombre de points possible
pension de veuve remboursement des cotisations du salarié et de l'employeur Après la retraite pas de prestation période garantie 5 ans 10 ans pension de veuve 8. Transférabilité	
ASSURANCES	350
(caractéristiques à titre ind.) 1. Ass.-vie et régimes connexes a) contribution de l'employeur au régime de base pas de contribution partiellement défrayée totalement défrayée b) couverture c) conditions d'admissibilité d) accessibilité à un régime complémentaire 2. Invalidité de longue durée a) contribution de l'emp. au régime de base b) couverture c) conditions d'admissibilité d) accessibilité à un régime comp. 3. Assurance soins dentaires (type de soins) 4. Assurance-maladie supplémentaire congés de maladie conditions d'admissibilité aux congés de maladie payés acc. max. de jours de maladie 5. Assurance-salaire contribution de l'employeur au rég. d'ass.-salaire conditions d'admissibilité au régime d'ass.-salaire délai de carence (ass.-salaire)	

REGIMES ET CARACTERISTIQUES	Nombre de points possible
Période maximale montant des prestations 6. Assurance appareils optiques	
AUTRES AVANTAGES	350
(caractéristiques à développer) 1. Primes primes de responsabilité primes d'ancienneté primes de rendement primes de qualification primes d'éloignement 2. Sécurité d'emploi durée de probation politique de sous-traitance cessation d'emploi mise en disponibilité politique face aux changements technologiques 3. Remboursement de congés de maladie 4. Compensation pour congés parentaux 5. Autres formes participation aux bénéfices régime constitutif d'actifs (REER) paiement de cotisations professionnelles prêts à taux réduit vente directe des produits de l'établissement frais de scolarité etc.	
TOTAL DES POINTS:	1400